

**POLA REKRUTMEN, SELEKSI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PENGARUHNYA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER
APARATUR SIPIL NEGARA KEJAKSAAN TINGGI
SUMTERA SELATAN**

¹ Fazakkir Zamzam, ²Luis Marnisah, ³Fakhry Zamzam

¹Program Magister Universitas IGM Palembang. Email: fazakkirzamzam21@gmail.com

²Program Magister Universitas IGM Palembang. Email: luismarnisah@uigm.ac.id

³Program Magister Universitas IGM Palembang. Email: fakhry@uigm.ac.id

ABSTRACT

The research objective was to find out the results of the analysis of how the influence of recruitment, selection and education & training patterns both partially and simultaneously towards career development. The survey method applied research model, uses 165 samples from a population of 295 South Sumatra High Prosecutors' staff, using proportional random sampling. Technical data analysis using descriptive statistics and inferential statistics. In this study, the type of data used is primary data and secondary data. Data collection techniques using questionnaires, interviews, observation and documentation. Testing the hypothesis through t test and F test using SPSS analysis tools. The results of data processing using SPSS 23, using the t test that t count is 7.378 > with t table 1.9764 and 0.00 < 0.05 significance that there is a positive and significant pattern of recruitment on career development; that t count is 13.730 > with t table 1.9764 and 0.00 < 0.05 significance that there is a positive and significant selection effect on career development; that t count is 19.303 > with t table 1.9764 and 0.00 < 0.05 significance that there is a positive and significant effect of education & training on career development; and use the F test that F count is 142.310 > with F table 2.6687 significance 0.00 < 0.05 that there is a positive influence and a significant pattern of recruitment, selection and education & training together towards career development, with the magnitude of the coefficient of determination The remaining 74.6% is influenced by other variables. The conclusion of the study is that the pattern of recruitment, selection and education & training has a positive and significant effect on career development both partially and simultaneously. The strategy for career development of the State Civil Service of South Sumatra's High Apparatus is very much determined by the opportunity given by the institution to the apparatus to attend education & training.

Keywords: Pattern of Recruitment, Selection, Education & Training, Career Development

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui hasil analisis bagaimanakah pengaruh pola rekrutmen, seleksi dan pendidikan & pelatihan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap pengembangan karier. Model penelitian terapan metode survey, menggunakan 165 sample dari populasi 295 pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan, dengan menggunakan proporsional random sampling. Teknis analisis data menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F menggunakan tools analysis SPSS. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar 7.378 > dengan t tabel 1.9764 dan signifikansi 0.00 < 0.05 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pola rekrutmen terhadap pengembangan karier; bahwa t hitung sebesar 13.730 > dengan t tabel 1,9764 dan signifikansi 0.00 < 0.05 bahwa terdapat pengaruh seleksi secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karier; bahwa t hitung sebesar 19.303 > dengan t tabel 1,9764 dan signifikansi 0.00 < 0.05 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan & pelatihan terhadap pengembangan karier; dan menggunakan uji F bahwa F hitung sebesar 142,310 > dengan F tabel 2,6687 signifikansi 0,00 < 0,05 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pola rekrutmen, seleksi dan pendidikan & pelatihan secara bersama-sama terhadap pengembangan karier, dengan besaran koefisien determinasi 74,6% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain. Kesimpulan penelitian bahwa pola rekrutmen, seleksi dan pendidikan & pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier baik secara parsial

ataupun simultan. Strategi pengembangan karier Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sangat ditentukan dari kesempatan yang diberikan institusi kepada aparatur untuk mengikuti pendidikan & pelatihan.

Kata kunci: Pola Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan & Pelatihan, Pengembangan Karier

PENDAHULUAN

Lembaga kejaksaan tinggi sebagaimana diatur dalam Peraturan Jaksa Agung Nomor: PER-009/A/JA/01/2011 berkedudukan di ibu kota provinsi dan daerah hukumnya adalah wilayah provinsi yang bersangkutan. Kejaksaan tinggi adalah melaksanakan tugas dan wewenang serta fungsi Kejaksaan di daerah hukum kejaksaan yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan tugas dan wewenang kejaksaan, kejaksaan mempunyai tugas melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan dan tugas-tugas lain berdasarkan peraturan perundang-undangan serta mengawasi jalannya penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan di bidang hukum.

Dalam menjalankan tugasnya kejaksaan tinggi melaksanakan fungsi diantaranya meliputi:

1. Perumusan kebijaksanaan dan kebijaksanaan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan serta pemberian perizinan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan umum yang ditetapkan presiden;
2. Penyelenggaraan pembangunan prasarana dan sarana, pembinaan manajemen, administrasi, organisasi dan ketatalaksanaan serta pengelolaan atas kekayaan milik negara yang menjadi tanggung jawabnya;
3. Pelaksanaan penegakan hukum baik preventif maupun represif yang berintikan keadilan di bidang pidana, penyelenggaraan intelijen yustisial di bidang ketertiban dan ketentraman umum, pemberian bantuan, pertimbangan, pelayanan dan

penegakan hukum di bidang perdata dan tata usaha negara serta tindakan hukum dan tugas lain, untuk menjamin kepastian hukum, menegakkan kewibawaan pemerintah dan penyelamatan kekayaan negara, berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan umum yang ditetapkan oleh presiden;

4. Penempatan seorang tersangka atau terdakwa di rumah sakit atau tempat perawatan jiwa atau tempat lain yang layak berdasarkan penetapan hakim karena tidak mampu berdiri sendiri atau disebabkan hal-hal yang dapat membahayakan orang lain, lingkungan atau dirinya sendiri;
5. Pemberian pertimbangan hukum kepada lembaga, instansi pemerintah di pusat dan di daerah BUMN, BUMD dalam menyusun peraturan perundang-undangan serta peningkatan kesadaran hukum masyarakat;
6. Penyelenggaraan koordinasi, bimbingan dan petunjuk teknis serta pengawasan yang baik ke dalam maupun dengan instansi terkait atas pelaksanaan tugas berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh presiden.

Untuk melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenang kejaksaan tinggi agar efektif, maka diperlukan dukungan pegawai pada kejaksaan tinggi dalam jumlah dan kualitas yang memadai menjadi sangat penting. Agar pegawai bekerja secara nyaman perlu diberikan kepastian karier. Dukungan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pencapaian tujuan organisasi.

Untuk menduduki jabatan fungsional ataupun struktural di lingkungan kejaksaan tinggi, salah satu prasyarat yang harus dipenuhi adalah lulus mengikuti pelatihan teknis dan pelatihan struktural. Kegiatan rekrutmen dan seleksi pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan tidak selalu dilaksanakan pada setiap tahun. Pegawai Kejaksaan merupakan pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat menjadi pegawai kejaksaan dan diangkat oleh Jaksa Agung dan disertai tugas dalam suatu jabatan di lingkungan Kejaksaan. Pegawai Kejaksaan merupakan pegawai negeri sipil yang telah memenuhi syarat menjadi pegawai kejaksaan dan diangkat oleh Jaksa Agung dan disertai tugas dalam suatu jabatan di lingkungan Kejaksaan.

Untuk dapat menjadi pegawai kejaksaan bukan persoalan yang mudah, perlu perjuangan keras, proses seleksi melalui sekurangnya 4 tahapan. Disamping harus memiliki kapasitas dan sumber-sumber yang memadai. Hasil seleksi penerimaan pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sumsel pada tahun 2014 sampai 2017 dan pelamar yang berhasil lulus seleksi adalah dalam tabel berikut ini;

Tabel 1.1
Seleksi Pegawai Pada Kejati Sumsel
2014-2017

No	Tahun	Formasi	Pelamar	Lulus Seleksi	Prosentase
1	2017	36	401	36	8,97
2	2016	-	-	-	-
3	2015	44	528	44	8,33
4	2014	52	629	52	8,26
Jumlah		132	1,558	132	8,47

Disini berarti untuk menjadi pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sumsel persiangannya sangat ketat, dari 8 pelamar hanya 1 yang peluang berhasil. Sementara

dirasakan belum semua aparatur sipil negara kejaksaan yang dapat menjalani kariernya sesuai dengan yang diharapkan, salah yang dapat memengaruhi karier adalah kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik diklat teknis ataupun diklat fungsional. Untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan perlu perjuangan, usaha keras di samping dukungan sarana pendukung lainnya. Pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara kejaksaan menjadi prasarat untuk dapat meningkatkan jenjang karier, baik pada jabatan fungsional ataupun jabatan struktural, berikut data pegawai yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan dalam 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2
Pendidikan Dan Pelatihan Kejati Sumsel

No	Jenis Pelatihan	2015	2016	2017
01	Fungsional	5	4	4
02	Struktural	1	1	2
Jumlah		6	5	6

Dalam tabel di atas, peluang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumsel sangat terbatas, dalam setahun hanya 5 sampai 6 pegawai saja yang dapat mengikuti pelatihan. Sehingga untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan, pegawai harus mampu bersaing dan dituntut kemampuan khusus.

Beranjak persoalan pengembangan karier aparatur sipil negara pada kejaksaan tinggi yang terjadi dikotomi antara jabatan jaksa fungsional dan jaksa fungsional merangkap struktural, di mana jabatan jaksa fungsional dapat merangkap jabatan struktural yang menjadi jabatan yang bergensi dan pejabat struktural murni menjadi jabatan kelas dua. Gambaran pengembangan karier pegawai Kejaksaan Tinggi Sumsel sebagaimana dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.3
Jabatan Fungsional Dan Struktural Kejati Sumsel

No	Eselonering	Jabatan Struktural		Total
		Non Jaksa	Jaksa	
1	Eselon II	-	2	2
2	Eselon III	-	13	13
3	Eselon IV	5	24	29
4	Eselon V	20	8	28
JUMLAH		25	47	72

Sumber : Kejati Sumsel'2018

Dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa jabatan struktural pada Kejaksaan Tinggi Sumsel umumnya diisi oleh jaksa fungsional yang merangkap struktural. Dari 72 jabatan struktural 65,27% diduduki jaksa fungsional, hanya 34.63% yang diberikan kepada Non Jaksa. Jabatan struktural yang diberikan hanya untuk eselon IV dan V, sedangkan eselon II dan III sebagai puncak di Kejaksaan Tinggi Sumsel dipegang rangkap oleh Jaksa Fungsional

Persoalan pengembangan karier pegawai Kejaksaan Tinggi Sumsel ini sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut, diamping karena belum banyak penelitian yang dilakukan sebelumnya. Sehingga peneliti akan mengkaji lebih mendalam dengan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia, dengan judul penelitian "*Pola Rekrutmen, Seleksi dan Pendidikan & Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Sumatera Selatan*"

Rumusan Masalah

- 1) Bagaimanakah pengaruh pola rekrutmen aparatur sipil negara terhadap pengembangan karier?
- 2) Bagaimanakah pengaruh seleksi aparatur sipil negara terhadap pengembangan karier?

- 3) Bagaimanakah pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap terhadap pengembangan karier?
- 4) Bagaimanakah pengaruh pola rekrutmen, seleksi dan pendidikan & pelatihan aparatur sipil negara secara bersama-sama terhadap pengembangan karier?

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pola Rekrutmen

Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Lebih jauh, Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai jabatan atau lowongan. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi sebuah organisasi dalam hal pengadaan tenaga kerja.

a. Metode Rekrutmen

Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam organisasi . Metode calon pegawai baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup, berikut;

(1) Metode Terbuka

Metode terbuka adalah di mana rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak ataupun elektronik, atau dengan cara dari mulut ke mulut agar tersebar ke masyarakat luas.

(2) Metode Tertutup

Metode tertutup yaitu di mana rekrutmen diinformasikan kepada para pegawai atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang qualified relatif sulit.

2. 2 Tinjauan Teori Seleksi

Rivai (2011) memahami seleksi sebagai kegiatan manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Menurut Simamora (2004) seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah organisasi. Sedangkan Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari beberapa langkah yang spesifik dari beberapa kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

2.3 Tinjauan Teori Pendidikan & Pelatihan

Pendidikan & pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan pegawai, keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan, pegawai terpilih secara sadar dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda dan atau jabatan yang lebih tinggi pada waktu yang akan datang, karenanya program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu investasi sumber daya manusia yang sangat berharga bagi setiap organisasi.

Menurut Hasibuan, pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktik, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat.

2.4. Tinjauan Teori Pengembangan Karier

Mengembangkan karier adalah aktivitas untuk mempersiapkan individu pada kemajuan jalur karier yang direncanakan. Pengembangan karier (career development) meliputi perencanaan karier (career planning) dan manajemen karier (career management). memahami pengembangan karier dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu

pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan kariernya (perencanaan karier) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program pengembangan karier / manajemen karier. Manajemen karier adalah proses di mana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para pegawainya guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang, begitu menurut Simamora (2000).

2.5. Penelitian Sebelumnya

1. Ni Putu Dianita Andriyani dan Wayan Mudiarta Utama, 2017, melakukan penelitian dengan tujuan adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan pengembangan karier di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Hasil analisis menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier.
2. Safrina, Merry, 2017, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan rekrutmen, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang dan untuk mengetahui variabel rekrutmen (X1), pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) yang manakah berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen (X1), pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian terapan menggunakan metode survey, yang menggunakan sample dari populasi. Teknis analisis data menggunakan analisis statistika deskriptif dan statistika inferensial. Hal yang dapat memengaruhi hasil penelitian adalah kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Harapannya dari penelitian ini hasilnya akan mendekati akurasi data.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini sebagai populasi adalah aparatur sipil negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebanyak 295 pegawai, penelitian ini akan menggunakan metode *proporsional random sampling*. Adapun pengukuran sampel mengacu dengan Konsep Krejcie & Morgan yang telah diformat dalam bentuk tabel Krejcie-Morgan sangat sederhana dan mudah digunakan, sebab secara fungsional hanya terdiri dari dua kolom penting yaitu kolom untuk ukuran populasi (N) dan kolom untuk ukuran sampel (n). Jumlah aparatur sipil negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebanyak 295 orang menjadi populasi, yang akan diambil sebagai sampel sebanyak 165.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini data primer diambil dengan menggunakan kuesioner langsung pada sumber data primer, yaitu pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya atau merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak

lain dalam bentuk tabel-tabel maupun diagram-diagram untuk diproses lebih lanjut (Husein Umar, 2000). Data sekunder yang diperoleh untuk penelitian ini, meliputi : 1.Dosir Kepegawaian di Lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan 2.Peraturan Perundang-undangan tentang Kejaksaan.

3.4 Tenik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Indrianto dan Supomo (2009) metode survey mempunyai dua jenis metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan wawancara langsung. Pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran penelitian. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui kuesioner. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan. Tehnik pengumpulan data penelitian untuk mendapatkan data primer dengan menggunakan instrumen penelitian berisi sejumlah pernyataan tertutup dan terstruktur untuk dijawab responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Teknik Kuesioner, Teknik Wawancara, Teknik Dokumentasi, Teknik Observasi Partisipan.

3.5 Rencana Pengolahan Data

3.5.1 Teknik Analisis Data

3.5.1.1 Analisis Statistika Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi realitas responden terhadap variabel penelitian. Dalam analisis ini diketahui frekuensi total skor jawaban responden terhadap kuesioner penelitian.

3.5.1.2 Analisis Statistika Inferensial

Untuk menguji pengaruh peran manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari variabel : peran sebagai mitra strategic, peran sebagai pakar administrasi,

peran sebagai pakar pegawai dan peran sebagai agen perubahan terhadap kinerja pelayanan pada area pelayanan pelanggan, menggunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression*).

3.5.2 Rencana Pengujian Instrumen Penelitian

3.5.2.1 Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas dilakukan dengan uji korelasi antara skor item dengan total skornya. Keputusan valid atau tidaknya item instrumen, tidak bisa dilakukan hanya dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, tetapi harus dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. (Suharto, 2007).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Kuesioner

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan teknik pengukuran One Shot (pengukuran sekali saja) dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu construct atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunally, 2006) dalam Imam Ghazali (2002). Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden penelitian dengan menggunakan program SPSS.

3.5.3 Rencana Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi :

3.5.3.1 Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini akan menggunakan analisis grafik (histogram) untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Pendeteksian dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

3.5.3.2 Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Imam Ghazali, 2001).

3.5.2.3 Uji Linearitas

Uji Linearitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2001).

3.6. Konsep Dan Operasional

3.6.1. Konsep Variabel Seleksi

Dimensi dan indikator variabel seleksi dan pernyataan dapat disimak lebih lanjut dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.4

Kisi-kisi Variabel Seleksi

DIMENSI	INDIKATOR	PERNYA TAAN
<i>Successive Hurdles Selection Approach</i>	1. Mengikuti prosedur Seleksi	SL.01
	2. Setiap tahapan seleksi di evaluasi	SL.02
	3. mengikuti tahapan berikutnya	SL.03
<i>Compensatory Selection Approach</i>	4. Kesempatan mengikuti seleksi	SL.04
	5. Nilai tahap seleksi dikumulasikan	SL.05
	6. Nilai yang terbesar lah yang diterima	SL.06

Sumber : Rivai, Veithrizal., & Sagala, E. J., 2009

3.6.2. Konsep Dan Operasional Variabel Pendidikan & Pelatihan

Selanjutnya kisi-kisi dari variabel Pendidikan dan pelatihan dapat digambarkan.

Tabel 3.5
Kisi-Kisi Variabel Pendidikan & Pelatihan

DIMENSI	INDIKATOR	PERNYATAAN
Materi Pelatihan	1.Relevan dengan kebutuhan pelatihan	PP.01
Metode Pelatihan	2.Kesesuaian metode pelatihan	PP.02
Sikap dan Keterampilan	3.Sikap Pelatih menarik 4.Kemampuan pelatih sesuai	PP.03 PP.04
Waktu Pelatihan	5.Lama Pelatihan	PP.05
Fasilitas Pelatihan	6.Dukungan sarana Pelatihan 7.Dukungan saran pelatihan	PP.06 PP.07

Sumber : Sofyandi dan Noviantoro'2019

3.6.3.Konsep dan Operasional Variabel Pengembangan Karier

Dimensi dan indicator variabel pengembangan karier selengkapnya dalam tabel berikut ini;

Tabel 3.6
Kisi-Kisi Variabel Pengembangan Karier

DIMENSI	INDIKATOR	PERNYATAAN
Perencanaan Karier	1.Memiliki pola karier	Pk.01
	2.Evaluasi dan penghargaan	Pk.02
	3.Peluang pengembangan diri	Pk.03
	4.Sejalan tujuan organisasi	Pk.04
Manajemen Karier	5.Sasaran jelas dan terarah	Pk.05
	6.Mendorong semangat kerja	Pk.06
	7.Pekerjaan sesuai bakat	PK.07
	8.Berdasarkan kompetensi	Pk.00
	9.Meningkatkan kualitas kerja	Pk.09

Sumber : Mathis Robert L dan Jackson John H'2009

3.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan Uji t, secara parsial, dengan kriteria uji sebagai berikut : “Menolak H₀, jika p <0,05 atau jika t hitung > t tabel pada taraf signifikan 5%” Dalam menguji pengaruh secara bersama-sama menggunakan uji F dengan kriteri sebagai

berikut “Menolak H₀, jika p <0,05 atau jika F hitung > F tabel pada taraf signifikan 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Informasi dari tabel indeks pengujian seluruh item indikator variabel pola rekrutmen, Variabel seleksi, pengembangan karier, pelatihan dan pendidikan telah berada di atas indeks kritis 0,30, dengan demikian maka seluruh item indikator variabel tersebut telah valid dan instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpul data yang sah.

4.1.2. Hasil Uji Reabilitas

Dalam tabel hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel pola rekrutmen, Variabel seleksi, pengembangan karier, pelatihan dan pendidikan telah reliabel dengan kriteria di atas 0,60, maka dengan demikian instrumen penelitian dapat digunakan sebagai sarana pengumpul data yang baik.

4.2.Hasil Dekripsi Variabel Penelitian

4.2.1 Deskripsi Variabel Pola Rekrutmen

Indikator variabel yang paling dominan memengaruhi variabel pola rekrutmen adalah indikator PR06 yaitu **Uraian tugas menggambarkan tanggung jawab pegawai** dengan koefisien mendapatkan nilai yang terbesar dengan koefisien 3,3241, sebaliknya indikator yang paling rendah pengaruhnya adalah SL01 yaitu Saya telah mengikuti seleksi untuk mendapat jabatan dengan koefisien 2,9655. Dengan demikian usaha aparatur mengikuti seleksi dengan hasil terbesar paling besar pengaruhnya terhadap keberhasilan mengikuti seleksi aparatur. Sementara usaha aparatur untuk berhasil mengikuti seleksi jabatan dirasakan masih rendah

4.2.2. Deskripsi variabel Pendidikan dan Pelatihan

Indikator variabel yang paling dominan memengaruhi variabel pendidikan & pelatihan aparatur adalah PP01 yaitu Pelatihan prajabatan dibutuhkan bagi pegawai baru dengan koefisien 3,6552, sebaliknya indikator yang paling rendah pengaruhnya terhadap Pendidikan & pelatihan aparatur adalah PP03 yaitu Pendidikan & pelatihan Fungsional lebih diminati oleh pegawai dengan koefisien 2,9172. Dengan demikian bahwa mengikuti pelatihan prajabatan bagi pegawai baru merupakan kebutuhan yang dapat memengaruhi terhadap pendidikan dan selanjutnya.

4.2.3. Deskripsi Variabel Pengembangan Karier

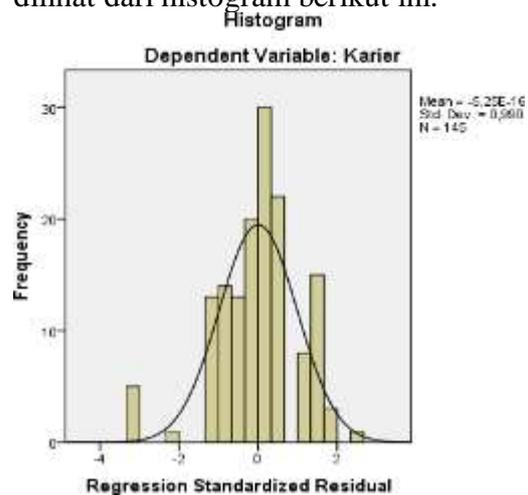
Indikator variabel yang paling dominan memengaruhi variabel pengembangan karier adalah PK.02 Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dengan koefisien 3,2897, sebaliknya indikator yang paling rendah pengaruhnya adalah PK07 Jenjang karier pegawai terarah dengan baik dengan koefisien 2,8759. Dengan demikian pengembangan karier aparatur sipil negara di lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sangat ditentukan kemampuan aparatur untuk meningkatkan kualitas kerjanya, berarti semakin baik kualitas kerjanya maka perjalanan kariernya semakin baik. Namun demikian permasalahan yang dihadapi yang umum dirasakan aparatur sipil negara di lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan adalah belum baiknya arah jenjang karier aparatur.

4.3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Gambar pada sumbu diagonal dari grafik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya

data telah berdistribusi normal yang dapat dilihat dari histogram berikut ini.



4.3.2. Uji Linearitas

Hubungan variabel dependen dengan variabel independen telah linear dalam range tertentu. Hasil uji asumsi linearitas menggunakan SPSS 23, hubungan antar variabel telah linear sebagaimana telah disarikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1.

Hasil Pengujian Linearitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Hasil Pengujian	Rekomendasi
Pola Rekrutmen	Pengembangan Karier	0.005	Linear
Seleksi	Pengembangan Karier	0,003	Linear
Pendidikan & Pelatihan	Pengembangan Karier	0,031	Linear

Sumber : Output SPSS Diolah'2019

Tabel di atas bahwa hasil pengujian linearitas variabel bahwa hubungan semua variabel telah < dari 0,05, maka hubungan variabel dependen dan variabel independen seluruhnya telah linear. Sehingga hasil uji linearitas bahwa variabel penelitian telah memenuhi kriteria linearitas. Karenanya dapat dilanjutkan dengan pengolahan data penelitian.

4.3.3. Uji Multikolenearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat atau tidak adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel bebas. Pengujian multikolenearitas dengan melihat besaran koefisien korelasi

antar variabel bebas, bahwa antar variabel bebas ternyata tidak terdapat multikoleniaritas sebagai tergambar dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Multikoleniaritas Statistik Variabel Pengembangan Karier

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pola rekrutmen	0.609	1.332
Seleksi	0.547	1.254
Pendidikan & pelatihan	0.741	1.566

Sumber : Output SPSS Diolah'2019

Informasi tabel di atas bahwa semua pada kolom *tolerance* variabel bebas di atas 10% seperti halnya pola rekrutmen 0,609 atau 60,9%, nilai seleksi penempatan 0,547 atau 54,7% dan pendidikan & pelatihan 0,741 atau 74,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas penelitian tidak terdapat multikoleniaritas. Dengan demikian estimasi regresi tidak terjadi multikolinieritas.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis-1

Ho : Tidak Terdapat Pengaruh Pola Rekrutmen Terhadap Pengembangan Karier

H1 : Terdapat Pengaruh Pola Rekrutmen Terhadap Pengembangan Karier.

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, dengan menggunakan uji t bahwa t hitung sebesar 7.378 > dengan t tabel 1,9764, maka Ho ditolak dan H1 diterima maka hasil pengujian hipotesis-1 bahwa terdapat pengaruh pola rekrutmen terhadap pengembangan karier sebagaimana tergambar dalam tabel berikut.

Tabel 4.3
Pengaruh Pola Rekrutmen Terhadap Pengembangan Karier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pola Rekrutmen	0,551	0,075	0,525	7,378	0,000

Sumber : Output SPSS diolah'2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa pola rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,005$, maka dapat disimpulkan hipotesis-1 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pola rekrutmen terhadap pengembangan karier.

Tabel 4.4.
Pengaruh Seleksi Terhadap Pengembangan Karier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Seleksi	0,835	0,061	0,754	13,730	0,000

Sumber : Output SPSS diolah'2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis-2 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi terhadap pengembangan karier

Pengujian Hipotesis-3

Ho : Tidak Terdapat Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier

H1 : Terdapat Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier

Pengolahan data menggunakan tools SPSS 23, menggunakan teknik uji t bahwa t hitung sebesar 19.303 > dengan t tabel 1,9764, maka Ho ditolak dan H1 diterima maka hasil pengujian hipotesis-3 bahwa terdapat pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap pengembangan karier, sebagaimana dalam tabel berikut

Tabel 4.5
Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pendidikan & Pelatihan	1,370	0,071	0,850	19,303	0,000

Sumber : Output SPSS diolah'2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan & pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis-3 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan & pelatihan terhadap pengembangan karier

Pengujian Hiptesis 4

Ho : Terdapat Terdapat Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan & Pelatihan Secara Bersama-sama Terhadap Pengembangan Karier

H1 : Terdapat Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan & Pelatihan Secara Bersama-sama Terhadap Pengembangan Karier

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23, pengujian hipotesis menggunakan uji F bahwa F hitung sebesar $142,310 >$ dengan F tabel 2,6687, maka hipotesis-4 bahwa Ho ditolak dan H1 dapat diterima maka hasil pengujian dapat menerima hipotesis-4 bahwa terdapat pengaruh pola rekrutmen, seleksi dan Pendidikan & pelatihan secara bersama-sama terhadap pengembangan karier, sebagaimana tergambar dalam tabel berikut,

Tabel 4.6.
Pengaruh Pola Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan & Pelatihan Secara Bersama-sama Terhadap Pengembangan Karier

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1943,911	3	647,970	142,301	,000 ^b
Residual	642,048	141	4,554		
Total	2585,959	144			

a. Dependent Variabel: pengembangan karier

b. Predictors: (Constant), Pola rekrutmen, seleksi dan pendidikan & pelatihan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pola rekrutmen, seleksi dan pendidikan & pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis-4 dapat diterima, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pola rekrutmen, seleksi dan pendidikan & pelatihan secara bersama-sama terhadap pengembangan karier

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pola rekrutmen memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karier Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan;
2. Seleksi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karier Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan ;
3. Pendidikan & pelatihan memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karier Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan;
4. Pola rekrutmen, seleksi dan pendidikan & pelatihan secara bersama-sama memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karier Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera

Selatan.

5.2. Implikasi Manajerial

Strategi pengembangan karier Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sangat ditentukan dari kesempatan yang diberikan institusi kepada aparatur untuk mengikuti pendidikan & pelatihan baik diklat fungsional maupun Diklat struktural. Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan dapat merencanakan pengembangan kariernya dimulai sejak pencapaian prestasi ketika mengikuti pelatihan prajabatan bagi aparatur baru sehingga dapat mendorong aparatur untuk selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan dan Utama, I Wayan Mudiarta, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam, 2002. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko Hani, Tjiptono, 2001, Perencanaan Dan Pengembangan Karier, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta, Penerbit BPFE
- , 2003, Manajemen, Edisi 2, Cetakan Ketigabelas, Yogyakarta, Penerbit BPFE
- , 2018, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan belas, Yogyakarta, Penerbit BPFE
- Handoko, T Hani, 2011, Manajemen Personalia & Sumber Daya Manuasi, Yogyakarta, Penerbit FE Bisnis, UGM
- Henry Simamora, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, STIE YKPN, Edisi 2
- Ni Putu Dianita Andriyani dan Wayan Mudiarta Utama, 2017, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5859-5882 ISSN : 2302-8912 5859
- Mahmoud Salahat and Abdul Halim Abdul Majid, 2016, The effect of Career Planning and Recruitment and selection on Customer Satisfaction: Mediating role of Extra-role Performance; evidence from Palestine, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 10(16) November 2016, Pages: 292-304
- Rivai, Veithrizal., & Sagala, E. J, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua.
- Safrina, Merry (2017) Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladi Pakjo Palembang. Thesis, Uin Raden Fatah Palembang
- Sekaran, Uma, 2003, Research Methods For Bussiness, Shouthern Illinois Univercity at Carbondale
- Siagian, P Sondang, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, cetakan ketujuh belas, Penerbit PT Bumi Aksara
- Umar, Husein, 2001, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah,

Jakarta, PT RadjaGrafindo
Persada

Zamzam, F., & Aravik, H. 2016.
Manajemen SDM Berbasis
Syariah, Bogor: CV. RWTC
Success.

Zamzam, Fakhry, 2015. *Teknik Dasar
Menulis Proposal Tesis*,
Palembang: NoerFikri Offset
Palembang

Zamzam, Fakhry, 2016. *Manajemen
Iklim Organisasi*, Bogor: RWTC
Success.

Zamzam, Fakhry, & Firdaus, 2018.
Aplikasi Metodologi Penelitian,
Yogyakarta, Penerbit CV BUDI
UTAMA

Peraturan -Peraturan

PP No.38 Tahun 2010 Tentang Tugas
dan Fungsi Kejaksaan Tinggi

Peraturan Jaksa Agung Republik
Indonesia Nomor Per.117

Keputusan Jaksa Agung Republik
Indonesia Nomor : Kep –
073/J.A/07/1999 Tentang Pola
Jenjang Karir Pegawai Kejaksaan
Republik Indonesia

Peraturan Jaksa Agung Republik
Indonesia Nomor :
064/A/Ja/07/2007 Tentang
Rekrutmen CPNS Dan Calon
Jaksa;

Peraturan Jaksa Agung Republik
Indonesia Nomor :
065/A/Ja/07/2007 Tentang
Pembinaan Karir Pegawai
Kejaksaan Republik Indonesia;
129

Peraturan Jaksa Agung Republik
Indonesia No : 068/A/Ja/07/2007
Tentang Penyelenggaraan Diklat
Pegawai Kejaksaan Republik
Indonesia;

